

الجمعية العلمية السعودية
للتدريب وتطوير الموارد البشرية

Saudi Scientific Society for Training and Human Resources Development



إطار للتنمية المهنية : نظام التأهيل والنقاط



سبب اختيار الموضوع

- الاهتمام العالمي بعملية تقنين عملية التعليم وبناءها على معايير معترف بها تحقق جودة التعلم.



إطار التأهيل والنقاط

مقدمة :

- تعد البدايات الاولى لنظام النقاط في المملكة المتحدة عام 1992م عندما اقترحت وحدة التعليم المستمر Further Education Unit إطارا للتأهيل القومي يعتمد النقاط مبينة بأن جميع أنواع التحصيل والانجاز يمكن وضعها في إطار واحد معترف به ، ولذلك اشترك قسم التربية والكليات ومزودي الخدمات التعليمية على تطوير مواصفات متفق عليها، وأصدرت عام 1995م ثم طورت لتصل إلى شكلها الحالي النظام المطبق منذ عام 2008م يطلق عليه إطار التأهيل والنقاط (QCF, 2009)



وهو أسلوب جديد للاعتراف واعتماد المؤهلات في قطاع التعليم في المملكة المتحدة , ويعد جزءا لا يتجزأ من الإصلاحات المهنية الكبرى التي تبنتها الحكومة البريطانية لتطوير الأداء الاقتصادي من خلال تحسين نظام التأهيل وقد.برز كحل لمشكلة اختلاف أنواع المؤهلات التي يحملها المتعلمون لديها , من حيث مستوى التعليم والمدة التي استغرقت في التعلم ونوع المحتوى التعليمي .



واعتمد هذا النظام للمقارنة بين مؤهلات المتعلمين من خلال منح نقاط للوحدات والمؤهلات .

ويرتبط النظام بإطار التأهيل الأوربي المقر عام 2008م والذي يستهدف معادلة المؤهلات في أي من الدول الأوربية باعتماد أسلوب النقاط وذلك تسهيلا للحركة بينها ولتحقيق التعلم مدى الحياة لمواطني تلك الدول. (Wikipedia, 2009)





تعريف إطار التأهيل والنقاط

- يعتمد النظام على الاعتراف بالإنجاز أو التحصيل وصولا إلى أعلى المؤهلات وذلك من خلال منح نقاط للوحدات والمؤهلات. إذ يعترف بالخطوات الصغيرة للتعلم ويمكن المتعلمين من تجميع نقاط المؤهل جزءا فجزءا. ويساعد النظام المتعلم على تحقيق المهارات والمواصفات التي تلبي الاحتياجات .كما يعترف بالتدريب على رأس العمل ويعتمده .
- إن المبدأ الذي يقوم عليه النظام يتمثل في أن كل ما يتعلمه الفرد له قيمته وأهميته . فالمؤهلات مكونة من وحدات صغيرة للتعلم ومستويات متنوعة تتراوح بين المستوى المبتدىء إلى الثامن . ولكل وحدة تعلم قيمة تمثل بعدد من النقاط ، كل نقطة تمثل 10 ساعات من الوقت المخصص للتعلم .

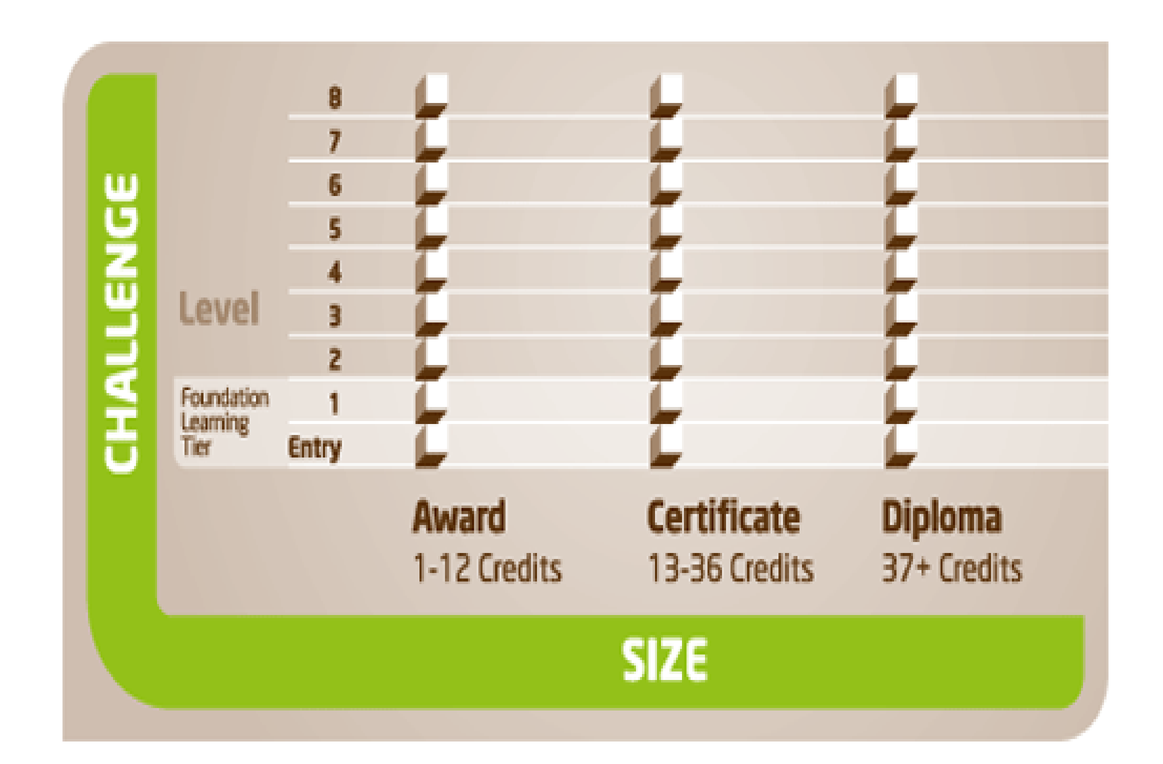


وتصنف المؤهلات في هذا النظام وفق حجمها إلى الأنواع التالية :

- الإنجازawards
- الشهادات -certificates
- الدبلومات -Diplomas
- وكل عنوان لمؤهل ما يتضمن ما يلي :(QCDA, 2009)
- مستوى التأهيل (من مستوى المبتدىء إلى مستوى 8)
- حجم مؤهل (إنجاز /شهادة / دبلوم)
- التفاصيل التي تشير إلى محتوى التأهيل.



- ومن خلال النظر في عنوان كل مؤهل يتبين مدى صعوبته ، والوقت الذي سيستغرقه المتعلم المتوسط لاستكماله ، ومضمونه العام ، ويوضح الشكل التالي النقاط المخصصة لكل مؤهل





الوحدات: (Tait, 2003)

في إطار النقاط والتأهيل وحدة للتقويم وترتبط فقط بما تم unitتعد الوحدة تحقيقه ، فهي لا تحدد اسلوبا للتنفيذ أو التقويم .وتبين إن المتعلمين يمكنهم تحقيق النتائج نفسها من خلال خبرات تعلم متنوعة ويمكن تقويم تحصيلهم واعتماده بطرق متعددة .

وتعرف الوحدة بأنها مجموعة متسقة من نتائج التعلم المرغوبة لأي حجم، وقد تكون بعض الوحدات المجمعة و المنسجمة صغيرة جدا ، على حين تكون أخرى كبيرة جدا كمؤهل كامل



مكونات الوحدة:

- تتكون كل وحدة من(Tait, 1995, 2003):
- العنوان
- نتائج التعلم
- معيار التقويم
- قيمة النقاط
- المستوى : ويقصد بها درجة الصعوبة والتعقيد واستقلالية المتعلم ومدى الانجاز للمواصفات المتفق عليها.



الجهات المسؤولة عن التطبيق:

- هنالك عدة جهات مسؤولة عن التطبيق منها:
- قسم المناهج والتأهيل Qualifications and Curriculum Authority (QCA) التي تسمى حاليا وكالة تطوير المنهج والتأهيل Qualifications and Curriculum Development Agency (QCDA) وتعمل مع المنظمات التربوية الاخرى لاعتماد الهيئات ومزودي الخدمات التعليمية والمتعلمين .
- مجلس التعلم والمهارات (LSC) Learning and Skills Council وهو مسؤول عن التمويل والتخطيط وقياس الاداء وحفظ بيانات المتعلمين من المنظمات التي تمنح التأهيل كما يوفر التوجيه والارشاد لمنفذي النظام.
- Ofqual, وهي مسؤولة مع شركاؤها عن تنظيم تطبيق نظام المؤهلات والنقاط .

الجمعية العلمية السعودية
للتدريب وتطوير الموارد البشرية





يتميز نظام النقاط والتأهيل بالخصائص التالية :

(QCDA,2009-a; QCDA, 2009-b ; CGLI, 2009)

الاختيار : حيث يعتمد نظام موجه من قبل الطالب يستجيب لمتطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

التقدم (النمو): يوفر مسارات مرنة للحصول على مؤهلات تامة تمكن الفرد من النمو والتطور بخطوات صغيرة.

المرونة: يسمح للمتعلمين بالدراسة وفق سرعتهم والمكان والزمان الذي يناسب ظروفهم.

البساطة: يتسم النظام بالشفافية والوضوح في المسميات مما يحقق اتساق أكبر بين التخصصات المهنية المختلفة .



ويمكن تصنيف المزايا حسب نوع المستفيدين منه وفق التالي:

1- للمتعلمين

- تقديم المزيد من الحرية والاختيار والمرونة في التعلم .
- يعطي سهولة الوصول إلى المعلومات حول الالتزامات المطلوبة من المتعلم لتحقيق الانجاز في المسارات المختلفة ، موفرة الفرصة لهم للموازنة بين الالتزام مع الأسرة والعمل وغيرها من المسؤوليات .
- السماح لهم ببناء النقاط وفق قدراتهم وسرعتهم والجمع بين النقاط بطريقة تساعدهم على تحقيق طموحاتهم.
- تمكينهم من نقل النقاط بين المؤهلات لتجنب الاضطرار إلى تكرار تعلمهم .
- تسجيل كل انجازاتهم في سجل الكتروني لكل متعلم ، وتشجيعهم على تقدير إنجازاتهم السابقة.

الجمعيـــة العلميـــة السعوديـــــــــة
للتدريـــب وتطويـــر المـوارد البشريـــــة



2- لمقدمي خدمات التعليم (المدارس والكليات وأماكن العمل):

- تمكينها من تصميم برامج أكثر مرونة ، ومناسبة للاحتياجات الفردية للمتعلمين .
- تساعد المتعلمين على تحسين معدلات التذكر والتقدم من خلال التعرف على خطوات صغيرة للإنجاز على نحو أكثر .
- تتبع إنجازات وتحصيل جميع المتعلمين من خلال استخدام رقم خاص) والسجل الفردي الالكتروني للمتعلم ، وإعطاء ULNلكل متعلم (مزودي الخدمات التعليمية بمعلومات قياسية حول المنجزات السابقة لكل متعلم .
- مساعدتهم على وصف الإنجازات لأرباب العمل والدارسين بلغة سهلة الفهم .

الملتقى الأول
First Forum



3- لأرباب العمل :

- تساعدهم على سرعة قياس مستوى وحجم الإنجازات التي حققها المرشحين للوظائف .
- تمكينهم من الحصول على التدريب الداخلي المعترف به ضمن إطار وطني موحد .
- وصف مستويات الإنجاز بلغة يفهمها الجميع .
- جعل خيارات التدريب ذا مسارات واضحة ، تساعد العاملين وأصحاب العمل في العثور على التدريب المناسب لعملية التعلم واحتياجات قطاع الأعمال.

المراجع

1. Qualifications and Curriculum Development Agency(QCDA) . (2009-a). **Qualifications and Credit Framework**(QCF). http://www.qcda.gov.uk/8150.aspx .
2. Qualifications and Curriculum Development Agency(QCDA) . (2009-b). **Qualifications and Credit Framework**(QCF). http://www.qcda.gov.uk/19674.aspx .
3. The City and Guilds of London Institute(CGLI).(2009).**Bringing clarity to the QCF** http://www.city and guilds .com/ documents/ Centre%20. (Generic)/QCF-booklet-clarity-v2.pdf.

4. Wikipedia.(2009). **European Qualifications Framework**. http://en.wikipedia.org/wiki/European_Qualifications_Framework.Retrieved on 30/ 10/ 2009.

5- Tait,Tony.(1995).**A Framework for Credit .Framework Guidelines 1,levels,credit value and the award for credits**.Further Education Unit: London. ERIC ,ED 383 921

6-Tait,Tony.(2003).**Credit systems for learning and skills : current developments**. Learning and Skills Development Agency :London. Reports. ERIC ED 478 450.

7- Qualifications and Curriculum Development Agency.(2009). **The Qualifications and Credit Framework:An introduction**. http://www.learningproviders.org.uk/topics/details/qualification-and-credit-framework-qcf/see also online at : http://www.qcda.gov.uk/19674.aspx



التجربة الاسترالية

- نظام التأهيل في استراليا يشابه النظام البريطاني
- يطبق النظام على برامج التدريب المهنية والفنية
- تبنى حقائب التدريب على تجميع الكفايات التي تؤدي إلى الحصول على مؤهل في مسار معين.
- مزودي خدمات التدريب ومعدي حقائب التدريب يجب إن يحققوا المواصفات التي حددها إطار التأهيل الاسترالي.
- تتميز التجربة بنظام الترميز لحقائب التدريب



النظام الاسترالي للتنمية المهنية

- Australian Qualification Framework Alignment
- Coding and Titling for Qualifications
- Coding and Titling Maintenance for Qualifications
- Contextualisation of Qualifications
- Credit Transfer and Articulation
- Employability Skills Summaries
- Entry Requirements
- Importing Qualifications
- Mandatory Text
- Mapping of Qualifications
- Packaging Flexibility
- Pathways in Training Packages
- Skill Sets
- Specialisations in Qualifications
- Units of Competency used in more than one Qualification

التجربة الثانية: نظام التعلم تابTAP

- يهدف النظام إلى التطوير المؤسسي وتحقيق المنظمة المتعلمة . كما يهدف إلى تمهين التدريب .





ظهر النظام عام 1998م

(LEARN واسلوب التدريب (TAPتستفيد من نظام التاب

أكثر من 1200 مؤسسة بريطانية

يرمز التاب إلى

Trainingالتدريب

Applicationالممارسة

Performanceالأداء



مبررات تطبيق النظام

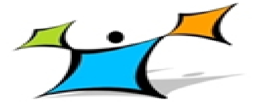
- إن التدريب أصبح مهنة لمن يمتلك معرفة في مجال ما .
- ضعف المهارات التدريبية أو المواصفات المطلوبة للتدريب .



النموذج تعلم LEARN

- حيث يدل learn يقوم نظام التاب في التدريب على نموذج اختزل بكلمة على الحروف البادئة للكلمات التالية :
- **Learner-centred متمحور حول المتعلم**
- **Engaging محفز للمشاركة وجاذب**
- **Assessable قابل للتقييم**
- **Relevant ذو صلة بمهنة المتدرب**
- **Nurturing يهتم ويرعى المتدربين**





الجمعيــة العلميــة السعوديـــــــة
للتدريــب وتطويـــر المــوارد البشريــــة
Saudi Scientific Society *for* Training and Human Resources Development

The TAP Learning System - *Qualifications matrix*

Certificates & Diplomas for L&D Professionals

TAP MASTER DIPLOMA IN LEARNING & DEVELOPMENT

TAP DIPLOMA IN LEARNING FACILITATION
- Training Delivery (3 or 5 days)
- Facilitation (3 days)
- Coaching (2 days or APL)
- Learner Engagement (Trainer-of-Choice) (3 days)

TAP DIPLOMA IN LEARNING DESIGN
- Training Needs Analysis (2 days or APL)
- Blended Learning (2 days plus online)
- Training Design & Development (3 days)
- e-Learning Design (2 days plus online)

TAP DIPLOMA IN E-LEARNING (plus work-based project)
- Blended Learning (2 days or online)
- e-Learning Facilitation (2 days plus online)
- e-Learning Design (2 days plus online)
- e-Learning Implementation (2 days plus online)

TAP DIPLOMA IN L&D CONSULTANCY
- L & D Consultancy (3 days)
- Training Needs Analysis (2 days or APL)
- Blended Learning (2 days plus online)
- Facilitation (3 days)

TAP DIPLOMA IN L&D MANAGEMENT
- L&D Management (3 days)
- e-Learning Implementation (2 days plus online)
- Employee Engagement (Manager-of-Choice) (3+1 days)
- TAP Awareness (1 day or APL)

Certificates & Diploma for Subject Matter Experts

TAP DIPLOMA IN KNOWLEDGE TRANSFER
- Foundation in Training Delivery (2 days)
- Foundation in Coaching (2 days)
- Foundation in Training Design (2 days)
- Presentation Skills (2 days)

Certificates & Diploma for Line Managers

TAP DIPLOMA IN PERFORMANCE MANAGEMENT
- Employee Engagement (Manager-of-Choice) (3+1 days)
- Coaching (2 days or APL)
- Performance Improvement (3 days)

Note: All Diplomas require the completion of an online self-study course: *The Theoretical Basis of Learning*



الملتقى الأول
First Forum
الجمعية العلمية السعودية للتدريب وتطوير الموارد البشرية
Saudi Scientific Society for Training and Human Resources Development

دبلوم التاب في التعلم والتطوير

دبلوم تيسير التعلم	دبلوم في تصميم التعلم
• تنفيذ التدريب • تيسير التدريب • تدريب الخبير • إشراك المتعلم	• تحليل الاحتياجات التدريبية • التعلم المتمازج • تطوير التدريب • تصميم التعلم الالكتروني

المتطلب الأساسي لجميع التاب دراسة عن بعد
الأسس النظرية للتعلم



دبلوم التاب فى التعلم و التطوير

دبلوم في التعلم الالكتروني

- التعلم المتمازج
- تيسير التدريب الالكتروني
- تحليل الاحتياج التدريبي
- تصميم التعلم الالكتروني
- تطبيق التعلم الالكتروني

المتطلب الأساسي لجميع التاب دراسة عن بعد الأسس النظرية للتعلم



دبلوم التاب فى التعلم و التطوير

دبلوم في استشارات التعلم والتطوير المهني

- الاستشارات في التعلم والتطوير
- تحليل الاحتياج التدريبي
- التعلم المتمازج
- تدريب الخبير
- تيسير التدريب

المتطلب الأساسي لجميع التاب دراسة عن بعد الأسس النظرية للتعلم



دبلوم التاب فى التعلم و التطوير

دبلوم في إدارة التعلم و التطوير

- إدارة التعلم و التطوير
- تنفيذ التعلم عن بعد
- إشراك الموظفين
- الوعي بنظام التاب

**المتطلب الأساسي لجميع التاب دراسة عن بعد
الأسس النظرية للتعلم**

